

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – auch in kleinen und mittleren Unternehmen ist vieles möglich!

Wussten Sie, dass schon heute 15 bis 20 Prozent der Erwerbstätigen neben ihrem Beruf Verantwortung für pflege- oder hilfebedürftige Angehörige übernehmen?¹ Tendenz steigend! Dabei sind vor allem Frauen und die älteren und erfahrenen Beschäftigten betroffen, auf die Firmen ungern verzichten wollen. Allerdings sind Beruf und Pflege ohne betriebliche Unterstützung langfristig nur sehr schwer zu vereinbaren.



Die Pflege von Angehörigen wird das zentrale Vereinbarkeitsthema der kommenden Jahre sein. Immer mehr Beschäftigte, insbesondere Frauen, befinden sich zudem in einer „Sandwich-Position“ und betreuen sowohl minderjährige Kinder als auch pflegebedürftige Eltern. Einige Unternehmen haben das schon erkannt und wissen (oder vermuten zumindest), dass es Beschäftigte in der Firma gibt, die diese Doppelbelastung zu stemmen haben. Allerdings herrschen sowohl bei den Unternehmen als auch bei den

Beschäftigten oftmals Verunsicherung und ein deutliches Informationsdefizit. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass selbst in Unternehmen mit offener Gesprächskultur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen verschweigen. Sie fürchten, dass ihre Arbeitsfähigkeit im Betrieb wegen der Doppelbelastung als geringer eingeschätzt wird oder sie selbst für ihre Kolleginnen und Kollegen zur Belastung werden, wenn sie in Notsituationen einmal ausfallen.

Ganz wichtig: Interne Kommunikation

Das Thema Angehörigenpflege aus der Tabuzone herauszuholen, gehört deshalb zu den wichtigsten und schwierigsten Herausforderungen, wenn Sie Ihre Beschäftigten unterstützen möchten. Indem Sie das Thema offen zur Sprache bringen und Hilfestellungen transparent für alle bekannt machen, signalisieren Sie, dass Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Ihrem Unternehmen ernst nehmen und dass Betroffene auf konkrete Unterstützung zählen können, ohne Nachteile fürchten zu müssen.

Flexibilität und Planbarkeit

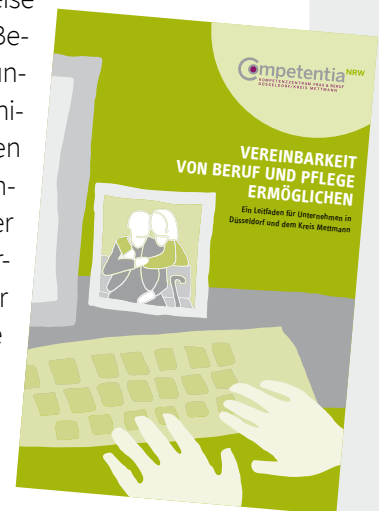
Die konkreten Bedürfnisse von pflegenden Angehörigen variieren stark und sind von ganz individuellen Hintergründen abhängig. Auf der „Wunschliste“ von Betroffenen stehen meist flexible und verlässliche (also planbare) Arbeitszeiten an erster Stelle. Mit Gleitzeit, Arbeitszeitkonten und flexiblen Pausenregelungen eröffnen Sie Ihren Beschäftigten Handlungsspielräume. Dem Wunsch nach Verlässlichkeit und Planbarkeit können Sie bei der Erstellung von Schicht- und Einsatzplänen entsprechen und bei Abweichungen von der geplanten Arbeitszeit sollten Sie einen Planungshorizont von mindestens ein bis zwei Wochen einhalten.²

Ansprechperson im Unternehmen

Bewährt hat sich auch das Benennen einer konkreten Ansprechperson, die schnell und gezielt Informationen zu konkreten betrieblichen und überbetrieblichen Angeboten sowie Tipps und Adressen gibt. Neben Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern aus der Personalabteilung oder dem Betriebsrat sind es oft engagierte Beschäftigte mit Pflegeerfahrung, die diese Rolle gern übernehmen. Wichtig ist, dass diese Ansprechperson nicht selbst als Beraterin bzw. Berater agieren muss, sondern in einer „Lotsen-Funktion“ erste Informationen (wie Checklisten

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglichen – Leitfaden für kleine und mittelständische Unternehmen

Mit unserem Leitfaden möchten wir Sie bei der Entwicklung von konkreten Angeboten für Ihre Beschäftigten mit Pflegeverantwortung unterstützen. Er enthält eine Vielzahl an Unterstützungsmöglichkeiten und Instrumenten, Hinweise zum Selbstcheck und zur Bedarfsermittlung, Empfehlungen für die interne Kommunikation sowie Informationen über die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Darüber hinaus werden Ansprechpersonen und Anlaufstellen vor Ort genannt und hilfreiche Internetseiten und Broschüren aufgelistet.



Der Leitfaden kann kostenfrei bestellt oder hier heruntergeladen werden:
www.competentia.nrw.de
 (Suchbegriff: Checkliste Pflegefall)

oder Flyer) zur Verfügung stellt und die Kontaktdaten zu kompetenten Beratungsstellen (zum Beispiel Pflegeberatungen) nennt.³

¹ Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) (2013): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Ermöglichen, Entlasten, Erhalten.
² Eine ausführliche Beschreibung der konkreten Gestaltung und Nutzung von pflegensensiblen Arbeitszeiten finden Sie bei Stefan Reuyß et al. (2012): Pflegesensible Arbeitszeiten – Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Berlin: Edition sigma.
³ Eine kompakte und konkrete Zusammenstellung der wichtigsten Schritte bietet unsere „Checkliste Pflegefall – die wichtigsten Schritte für pflegende Angehörige“. Download hier oder unter www.competentia.nrw.de (Suchbegriff: Checkliste Pflegefall).

Herausgeber:
 Kompetenzzentrum Frau und Beruf
 Düsseldorf und Kreis Mettmann
 c/o Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH
 Konrad-Adenauer-Platz 9
 40210 Düsseldorf

Verantwortlich:
 Claudia Diederich, Geschäftsführerin
 Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH
Text:
 Stefanie Kühn
Fotos:
 Fotolia.com

So erreichen Sie uns:
 Tel.: 02 11 . 17302 77
 Email: competentia@zwd.de
 Web: www.competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann
 Facebook: [kompetenzzentrumduesseldorf](https://www.facebook.com/kompetenzzentrumduesseldorf)
 Twitter: [kfbdus](https://twitter.com/kfbdus)
 LinkedIn: bit.ly/xingkfbudus